

Debattheft 2022

Landskonferansen i Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst



Innhold

Forord	4
Innledning	5
DEL 1: Temaer som gjelder alle	9
Velferdsstaten	10
Bærekraftig utvikling – fellesskap, klima og miljø	12
Mangfold, inkludering og likestilling	13
Livslang læring	16
Kompetanseutvikling og heltidskultur	19
Barne- og ungdomsarbeiderfaget	20
Arbeidsmiljø og folkehelse	22
Vold og trusler på arbeidsplassen	23
Endringsprosesser som stressfaktor	25
Det digitale arbeidslivet påvirker oss som ansatte og fagpersoner	26
Lokaldemokrati og frivillighet - en utfordring for ansatte?	27
DEL 2: Yrkesseksjonens fagområder	30
Endringsprosesser i kirken	31
Kompetanse og heltid	33
Kirkebygg krever kompetanse	34
Gravplass og krematorium	35
Kultur	37
Mens vi venter på en ny kulturlov	40
Det kulturelle økosystemet	41
Biblioteket - en moderne kunnskapsformidler og populær møteplass under press	44
Skolebibliotek	45
Ytringsfrihet og redaksjonelt handlingsrom	46

Innhold

IFLA – International Federation of Libraries and institutions	47
Ungdomsarbeid i fritidsklubber og åpne møteplasser - den undervurderte ressursen	50
Den multikompetente ungdomsarbeideren	51
Kvalitet i tilbudet	52
Miljøarbeid blant ungdom	53
Oppvekst	55
Bemanningsnormer	56
Hva er en god barnehage?	57
Skolefritidsordningen (SFO/AKS)	59
Skolen som arbeidsplass	61
Å arbeide med barn og unge med særskilte behov	63
Medisin håndtering som arbeidsmiljøutfordring	65
Alle barn har rett til et trygt og godt oppvekstmiljø!	66
Tverrfaglig samarbeid	68
Avslutning	70
Kjør debatt!	71

Kjære medlem!

Yrkesseksjonens 5. ordinære landskonferanse avholdes 1.–3. november 2022 og du inviteres med dette til ny landskonferanse-debatt for Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst.

Seksjonen trenger dine ideer og forslag for å kunne utvikle seg videre, verve nye medlemmer og beholde sin organisasjons- og påvirkningskraft.

Seksjonens yrkesfaglige og yrkespolitiske prioriteringer - i form av hovedlinjer - for perioden 2022–2025 vil bli behandlet og vedtatt av landskonferansen. Hovedlinjene skal ha betydning for yrkesseksjonens arbeid og prioriteringer i fireårsperioden – i alle tre ledd av organisasjonen. De skal være å tråd med Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, men ha fokus på de yrkesfaglige og yrkespolitiske utfordringer seksjonens yrkesgrupper står overfor.

God debatt og lykke til med arbeidet!

Med hilsen

May-Britt Sundal

*Yrkesseksjonsleder/AU-medlem
Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst*





Innledning

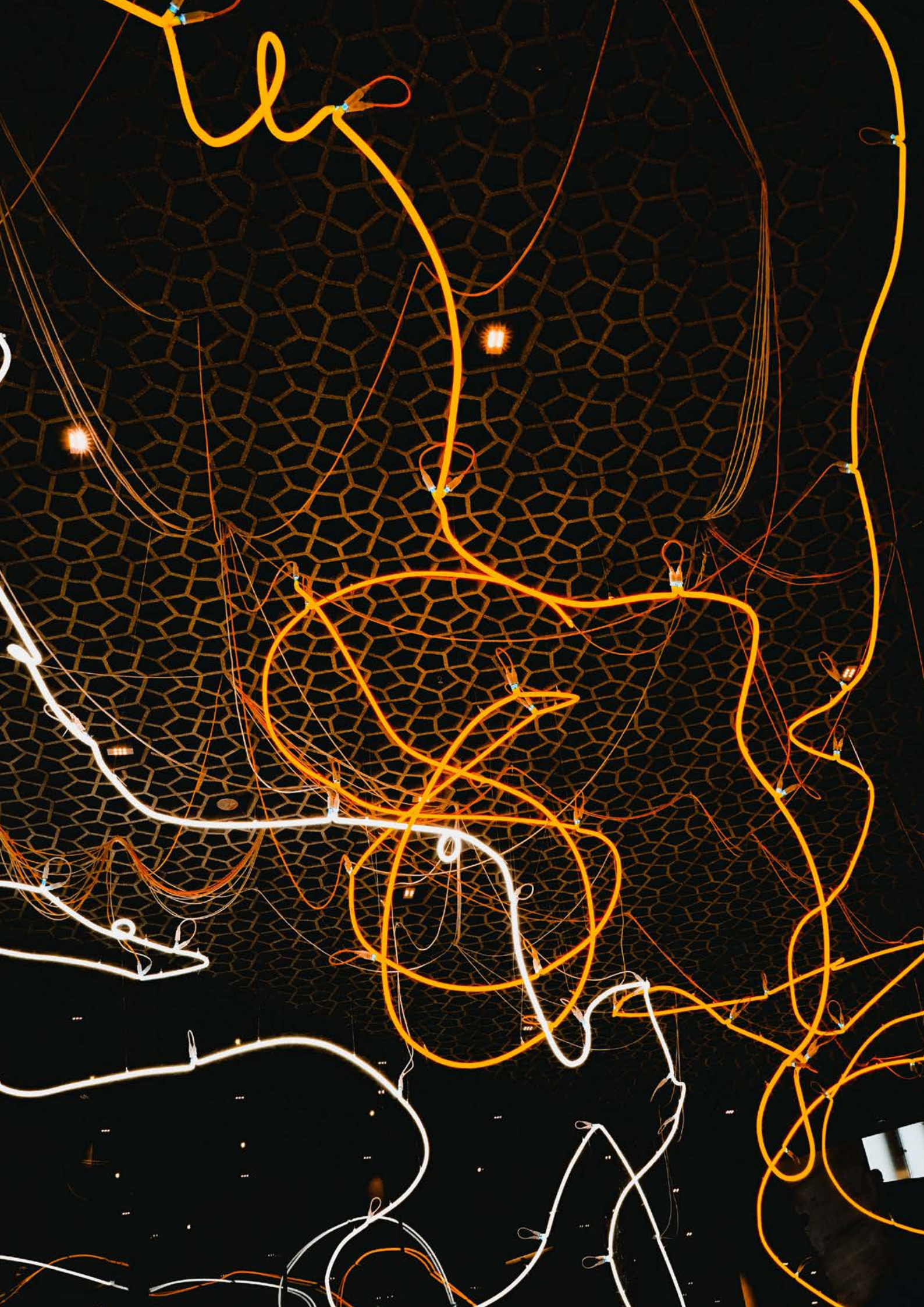
Hensikten med dette debattnotatet er å skape debatt og engasjement i alle ledd av yrkesseksjonen frem mot seksjonens 5. ordinære landskonferanse som avholdes 1.–3. november 2022. Det enkelte kapittel i debattnotatet skal fungere som et oppspill til debatt rundt seksjonens hovedlinjer for perioden 2022 - 2025 som skal behandles og vedtas av landskonferansen.

Fagforeningenes og forbundsregionenes frist til å fremme forslag til nye hovedlinjer er 1. mai 2022. På bakgrunn av de innkomne forslagene vil det nasjonale styret i yrkesseksjonen avgi en innstilling til nye hovedlinjer som blir sendt ut med landskonferansedokumentene 1. juli 2022. Hvordan prosessen legges opp i den enkelte forbundsregion er det opp til hver enkelt forbundsregion å avgjøre, men det nasjonale styret i seksjonen vil likevel anbefale at forslag fra fagforeningene fremmes via forbundsregionene.

Landskonferansen skal gjennom hovedlinjene vedta en tydelig politikk som har betydning for yrkesseksjonens arbeid og prioriteringer for perioden 2022–2025 – i alle tre ledd av organisasjonen. Hovedlinjene skal sammen med øvrige av forbundets styringsdokumenter legges til grunn for seksjonens årlige handlingsplaner.

Det er et mål at forslagene som fremmes har betydning for medlemmenes arbeidshverdag, og eventuelle endringer i arbeidslivet som har konsekvenser for seksjonens arbeid i kommende periode. Debatten kan derfor ikke bare berøre generelle utviklingstrekk, men også konkrete forhold knyttet til innholdet i yrket, utdanningsløpet og rammevilkårene for yrkesutøvelsen.

«Det er et mål at forslagene som fremmes har betydning for medlemmenes arbeidshverdag»



Det er en klar arbeidsdeling mellom hva landsmøtet og hva yrkesseksjonens landskonferanse skal behandle og vedta. Landsmøtet kan, som organisasjonens øverste organ, gjøre vedtak som omfatter hele organisasjonens arbeidsfelt. Landskonferansen har på sin side ansvar for å drøfte og behandle det som angår yrkene og yrkesutviklingen. Med andre ord, landsmøtet vedtar hva som skal gjøres, mens landskonferansen vedtar hvordan det skal gjøres. Forslag som fremmes til landskonferansen må derfor ligge innenfor seksjonens ansvarsområde og være i tråd med Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram, samt Fagforbundets organisasjonsprogram. Begge dokumentene er sendt fagforeningene som en del av debattopplegget til Landsmøtet 2022.

«Det er en klar arbeidsdeling mellom hva landsmøtet og hva yrkesseksjonens landskonferanse skal behandle og vedta»

Landsmøtet 2017 vedtok at Fagforbundets organisasjon skulle videreutvikles med vekt på samhandling mellom organisasjon, yrke og lov- og avtaleverk, og at satsningen på yrkesfag, yrkespolitikk og yrkesorganisering skulle forsterkes gjennom yrkesseksjonene. I dokumentene «Nåsituasjonen 2019» og «Mål, ressurser og arbeidsformer», som er behandlet av landsstyret, er det lagt vekt på økt samhandling mellom tillitsvalgte valgt etter avtaleverket og tillitsvalgte valgt etter vedtektene. Fagforbundets hovedmål er å styrke vår tariffmakt, det vil si at våre medlemmers lønns- og arbeidsforhold blir godt ivaretatt uavhengig av hvem som er arbeidsgiver. Alle våre medlemmer skal sikres en lønnsutvikling og alle skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø der de kan utøve yrkesarbeid med god kvalitet. For å greie dette, må Fagforbundet sikre at vi er mange nok medlemmer til å ha tariffmakt, og vi må styrke vår yrkesmakt og vår politiske makt. Disse forholdene henger altså sammen. Debatten bør derfor gå inn på hvordan man kan legge til rette for økt samhandling, og det bør fremmes forslag som kan bidra til å sikre at yrkesseksjonens kompetanse i større grad brukes av tillitsvalgte i organisasjonen, enten de er tillitsvalgte på arbeidsplassen, vernetjeneste eller tillitsvalgte som driver påvirkning av lokalpolitikere.



DEL 1

Temaer som gjelder alle

Et godt diskusjonsgrunnlag skal både informere, motivere og kanskje også provosere leseren. Det er forsøkt å ta utgangspunkt i en virkelighet som flest mulig kan kjenne seg igjen i, men vi vet at det er et stort spenn i medlemmenes yrkeshverdag, utdanning og arbeidsforhold. Diskusjonene i forbundsregioner og fagforeninger står fritt til å løfte opp andre temaer og tendenser. Målet med debattene er at de skal føre fram til gode hovedlinjer, som gir oss godt driv i den retningen vi ønsker å bevege samfunnet. Vi anbefaler at debattheftet leses med det utgangspunktet; hva er det aller viktigste å jobbe med på de områdene vi har ansvaret for?



Velferdsstaten

Norge har ikke alltid vært et rikt land med en relativt velfungerende velferdsstat. Går vi tilbake til 1800-tallet, og industrialiseringens spede begynnelse, ser vi hvordan fagforeningene har kjempet for faglige og politiske rettigheter og et mer anstendig arbeidsliv. Retten til fridager og hvile, ferie og kortere arbeidsdager er blitt kjempet fram, sammen med andre goder vi i dag tar som en selvfølge. Fagbevegelsen har gått i bresjen for et mer likestilt samfunn, med rettigheter til helsehjelp, utdanning og sosial trygghet.

«Klasseskillene blir tydeligere, og mange står i fare for varig utenforskap.»

I dag vil mange si at forskjellene mellom rike og fattige i Norge er relativt små, sett i forhold til mange andre land. Det er likevel mer 100.000 barn som lever i familier med vedvarende lav inntekt, og ulikheten i levekår og muligheter er tydelige. I takt med økt liberalisering, ser vi også at forskjellene mellom fattige og rike øker. Klasseskillene blir tydeligere, og mange står i fare for varig utenforskap. Dette ser ut til å være en villet politikk, siden de som allerede har lite, stadig får mindre.

Det er viktig å ta eierskap til historien, til kampene. Det er ikke en selvfølge at vi tross alt har et velfungerende samfunn med relativt små forskjeller mellom folk. På papiret er rettighetene likere enn i virkeligheten.

Fagforbundet mener det er viktig å sikre de felles velferdsordningene, som gode skoler, SFO og barnehager, likeverdig gravferdsordninger, og attraktive kultur-, bibliotek og fritidstilbud i hele landet. Det er de felles arenaene som i størst grad kan bidra til å utjevne forskjellene.

Hvis våre felles verdier og arenaer rakner, vil alle tape, men de mest utsatte vil alltid komme dårligst ut. Det må gi status og være meningsfylt å bidra til ekstra gode felles arenaer for læring, opplevelser og de store høytidene.



Bærekraftig utvikling – fellesskap, klima og miljø

Med bærekraftmålene har FN lagt en global arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Generelt er det god sammenheng mellom FNs bærekraftsmål og Fagforbundets verdier, oppsummert i «omtanke, samhold, solidaritet – OSS». Som yrkesseksjon har vi et ansvar for å skape sammenheng mellom overordnede mål og yrkesfaglige perspektiv. En side av dette handler om å bidra til at forbundet og virksomhetene medlemmene våre arbeider i viser miljøansvar. Et eksempel her er miljøvennlig gravplassdrift og nye utfordringer knyttet til våtere og varmere klima. Men like viktig er rollen seksjonen og medlemmene har i arbeidet for oppslutning om tankene og verdiene bak bærekraftmålene. Virksomhetene i sektorene våre viser i stor grad at livet er mer enn økonomisk vekst og materielle goder. Meningsfulle fellesskap for alle, god helse, utdanning, livskvalitet og likestilling er eksempler på mål vi har arbeidet for lenge. Dette kommer for eksempel til syne i oppvekstsektoren gjennom formidling av kunnskap og verdier. Fagpersoners rolle som forbilder blir og et tema i dette. Kultursektoren har en oppgave i å formidle tanker og opplevelser om tida vi lever i. Lage lokale møteplasser og finne måter å nå ut til nye grupper.

Mangfold, inkludering og likestilling

Kultur er de brillene vi ser verden gjennom. Vi ser ikke verden nøytralt, vi har et perspektiv når vi betrakter den. Perspektivet preges av egne verdier og kunnskap, og hvordan vi selv er blitt møtt, i oppveksten og voksen alder. Hvordan vi møter andre vil prege dem i deres videre liv og virke. Mange kamper er kjempet og vunnet for større mangfold, mer inkludering og likestilling. Men ser vi nøyere etter, er det mange grupper som fremdeles står utenfor fellesskapet. Ikke fordi majoriteten ikke vil inkludere og likestille, men ofte fordi vi ikke vet nok om hvem som står utenfor eller hvordan vi skal inkludere. Medlemmene i yrkesseksjonen må forholde seg aktivt til hvordan mangfold, inkludering og likestilling skal oppnås i praksis. Dette handler om retten til å ha og utøve sin egen religion, retten til egen kultur og egne kulturuttrykk, retten til å få opplæring på eget morsmål, og retten til å bli inkludert i et meningsfullt fellesskap. Som samfunnsborgere og medmennesker må vi tåle forskjelligheten, og bekjempe alle forsøk på stigmatisering og utestengning av grupper og enkeltindivider. Kultursektoren er en mangfoldig sektor, men forskning viser at både etniske minoriteter (inkludert vår egen samiske minoritet) og mennesker med funksjonsnedsettelse ekskluderes.





Vi vet også at barn fra lavinntektsfamilier i mindre grad deltar i fritidsaktiviteter enn jevnaldrende. For å styrke mangfoldet i kultursektoren må minoriteter være representert i alle ledd av kulturlivet, som skapere, utøvere og publikum. Ikke bare som passive mottakere. Kulturarbeideren skal kommunisere med befolkningen, slik at kulturarrangementer brukes, forstås, verdsettes og skaper levende lokalsamfunn. Fritidsklubber, bibliotek og organisasjoner knyttet til trossamfunn er de viktigste aktørene i det ikke-kommersielle kulturlivet, og benyttes av etniske minoriteter. En inkluderende kultursektor innebærer at alle grupper av samfunnet kan arbeide i kulturlivet, og at kulturarbeidere kommuniserer og samarbeider med alle lag av befolkningen. Barnekonvensjonen forplikter oppvekstsektoren til å ivareta samisk språk, kultur og egenart. Samiske barn skal få støtte til å bevare og utvikle sitt språk, sin kunnskap og sin kultur uavhengig av hvor i landet de bor.

«Barn trenger forbilder av begge kjønn. I dag er 1 av ti ansatte i norske barnehager menn.»

Barn med et annet morsmål kan ha rett til opplæring i sitt eget språk, tospråklig fagopplæring eller begge deler. Morsmålsopplæring gis for å hjelpe barn/elevne til å kunne følge den vanlige undervisningen. Barn trenger forbilder av begge kjønn. I dag er 1 av ti ansatte i norske barnehager menn. Flere menn i oppvekstsektoren vil gi mer variasjon i utøvelsen av omsorg og læring. Barn og unge trenger demokratiforståelse, respekt for forskjellighet og positive holdninger til å leve sammen i fellesskap. Gjennom å delta i fellesskapet skal barn og unge få mulighet til å utvikle forståelse for samfunnet og den verden de er en del av.

Vi vet at barn fra lavinntektsfamilier og barn med annerledes kjønnsidentitet blir mobbet oftere enn andre barn. Vi vet også at mange blir mobbet og ekskludert på bakgrunn av religiøs eller etnisk tilhørighet.

Spørsmål til debatt

- 1** Hvordan kan vi mest effektivt sørge for mindre forskjeller og utenforskap?
- 2** Hvordan kan yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst bidra positivt til en bærekraftig utvikling?
 - Hva betyr det i praksis for oss, lokalt – regionalt og sentralt?
- 3** Hvordan jobber vi for at barn og unge skal oppleve å være i et inkluderende felleskap hvor alle får anledning til å ytre seg, bli hørt og delta?
- 4** Hvordan kan vi arbeide for et kulturliv med større mangfold både blant produsenter, utøver og publikum?

Notater





Livslang læring



«Lik rett til utdanning og livslang læring er grunnleggende for den enkeltes mulighet til personlig utvikling og samfunnsdeltakelse.»

(LO)

Utdanningsnivået i Norge er gjennomgående høyt. Det er stadig flere som gjennomfører høyere teoretiske utdanninger. Det er ikke et mål i seg selv at alle skal ha utdanning på universitets- og høyskolenivå. Vi trenger kompetanse på alle områder i samfunnet, men behovet kan variere over tid.

På flere områder er det i dag mangel på fagarbeidere, mens det for mange akademikere er vanskelig å få jobb på sitt fagfelt. De fleste må være forberedt på å omskolere seg og bytte yrke i løpet av sitt yrkesaktive liv. Å fullføre videregående opplæring ses som en nøkkel til voksenlivet, med mulighet for å forsørge seg selv og en familie.

På mange arbeidsplasser vil det være en blanding av ulike utdanninger, eller ansatte med og uten teoretiske utdanninger. Fagforbundet har alltid vært opptatt av at realkompetanse må verdsettes, og mener at ansatte med praktisk og teoretisk utdanning må lære av og utfylle hverandres kompetanse. Dette er lettest å få til der hvor arbeidsgiver legger til rette for læring og kompetanseutvikling på arbeidsplassen.



For at vi selv skal oppleve trygghet og mestring i arbeidshverdagen må vi skaffe oss kunnskap og ferdigheter som bidrar til dette. Muligheten den enkelte har til å videreutdanne eller omskolere seg bestemmes av flere faktorer; arbeidsgivers innstilling og praksis, mulighet for å frigjøre tid, finansiering/økonomi, avstand til studiested.

«De fleste må være forberedt på å omskolere seg og bytte yrke i løpet av sitt yrkesaktive liv.»

Fagbevegelsen har tatt innover seg at det finnes strukturelle barrierer for livslang læring, og har derfor gjennom lov og avtaleverk synliggjort betydningen av dette. Yrkesseksjonen har bidratt til ulike utdanningstilbud for sine medlemsgrupper.

- Fagbrev for barne- og ungdomsarbeideren
- Fagskoletilbud for oppvekstfeltet, herunder ungdomsarbeid
- Gravplasskole og kirketjenerskolen
- Barnehagelærerutdanningen

Parallelt er det iverksatt opplæringstilbud for avgrensede områder, slik at medlemmer skal være skikket og trygg i sine oppgaver. Eksempler på dette er:

- Kurs i Rosa kompetanse – om kjønnsmangfold i oppvekstsektoren
- Kurs i digital kinoteknikk – for kinoansatte – i samarbeid med Film og kino
- Arbeidsmiljø i bibliotek – Kompetansepakke utviklet av Møre og Romsdal fylkesbibliotek - i samarbeid med bibliotekansatte i flere fylker.

Kompetanseutvikling og heltidskultur

Kompetanseutvikling foregår like gjerne på arbeidsplassen som på egne kurs. En arbeidsgiver som vektlegger læring internt, og sørger for å inkludere alle yrkesgrupper, vil ha en mer robust og kompetent ansattgruppe. Dessverre er det mange arbeidsgivere som enten ikke ser fordelene med dette eller ikke ser seg i stand til å avsette ressurser. Fagforbundet mener at alle virksomheter bør ha en kompetanseplan som inkluderer alle ansatte, og at alle arbeidsgivere/arbeidsplasser bør ha en oversikt over hva slags kompetanse de ansatte har og hvordan den kan benyttes best mulig. Og ikke minst må arbeidsgiver ha en forståelse av hva slags kompetanse som trengs på kort og litt lengre sikt, og hvordan dette kan bygges opp. Her kan tillitsvalgte spille en aktiv rolle.

«Heltidskultur gjør det mer sannsynlig at ansatte blir i stillingen over tid.»

Viljen til og behovet for å utdanne seg påvirkes i stor grad av hva slags stillingsstørrelse du kan få i den jobben du har. I enkelte sektorer er det svært vanskelig å komme opp i en anstendig stillingsbrøk. Et eksempel på dette er fritidsklubber, som ofte er åpne noen timer på kveldstid. Deltid er en utfordring på nesten alle områder, og fører til større turnover enn ønskelig. Stabile relasjoner er svært viktig i mange yrker, og heltidskultur gjør det mer sannsynlig at ansatte blir i stillingen over tid.





Barne- og ungdomsarbeiderfaget

Siden 2010 har vi hatt ulike prosjekter for å fremme og anerkjenne barne- og ungdomsarbeideren. Dette resulterte i forskningssamarbeid med FAFO og til sammen fire rapporter, hvorav tre påviser en positiv utvikling for barne- og ungdomsarbeideren. Flere har tatt fagbrev, og videreutdanning på fagskolenivå. Fagforeninger har i samarbeid med arbeidsgiver lagt til rette for dette. Fagarbeideren har blitt mer synlig i barnehagen, men ikke i skolesektoren.

Yrkesseksjonen er representert i Faglig råd for helse og oppvekst og i Fagskolerådet for helse og oppvekst. Gjennom påvirkningsarbeid i regionene frontes medlemmenes behov for kompetanseutvikling.

Fra 2018 til 2021 har Fagforbundet nasjonalt og regionalt jobbet med Fagfornyelsen. Alle læreplanene har fått et nytt innhold og utforming. Målet har vært å synliggjøre barne- og ungdomsarbeiderfaget som en praktisk pedagogisk utdanning. Partene i oppvekstsektoren har vært involvert i arbeidet med de nye læreplanene. De første fagarbeiderne med den nye kompetansen vil vi ha i 2024.

Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke utdanningspolitiske saker er det viktigst å jobbe med framover?
- 2** Hvilke muligheter har tillitsvalgte for å påvirke arbeidet med kompetanseutvikling?
- 3** Hvordan påvirkes yrkes – og utdanningsvalg av muligheten for heltidsstillinger?
- 4** Hvordan kan tillitsvalgte arbeide for å beholde gode fagfolk?
- 5** Hvordan kan vi best arbeide for en heltidskultur for våre yrkesgrupper?
- 6** Hvordan kan vi arbeide for økt synlighet og anerkjennelse for kompetansen til barne- og ungdomsarbeiderne?

Notater

Arbeidsmiljø og folkehelse

Arbeidet fyller en stor del av livene våre. Trivsel og trygghet i arbeidslivet er avgjørende for den enkeltes livskvalitet. Dårlig arbeidsmiljø kan føre til sykdom og utenforskap. Arbeidsmiljø og folkehelse er derfor to sider av samme sak. Arbeidsgivere har et helt klart ansvar for å ivareta sine ansatte, og bidra til helse og trivsel også utenfor jobb. Arbeidsmiljøloven skal beskytte alle ansatte mot uønskede effekter av arbeidsforhold og forhindre uhell og sykdom.

«Et godt arbeidsmiljø lønner seg, for arbeidsgiver og den ansatte.»

En arbeidsplass som ikke tilfredsstillter kravene til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, er en viktig årsak til sykdom og sykefravær blant de ansatte. Et godt arbeidsmiljø lønner seg, for arbeidsgiver og den ansatte.





Vold og trusler på arbeidsplassen

Ansatte har krav på en trygg arbeidsplass, men i noen yrker, eller situasjoner, vil det alltid være et element av utrygghet. Noen ganger kan dette løses ved styrket bemanning, eller målrettet kompetanseutvikling, mens andre må lære seg å leve med det, som et kollegium. Det er aldri den enkelte ansatte som er ansvarlig for dette, men et felles arbeidsmiljøproblem. På den enkelte arbeidsplass er det viktig at arbeidsgiver sammen med tillitsvalgte og de ansatte blir enige om hva som inngår i begrepene vold og trusler.

Mange opplever utrygghet på arbeidsplassen, som enkelt-episoder og som et vedvarende problem. Det er viktig å fange opp de belastningene ansatte utsettes for som er relatert til trusler og vold. Dette omfatter alle typer vold og trusler knyttet til yrkesrollen, uavhengig av om det er i eller utenfor arbeidstiden.

Det nye i trusselbildet for mange ansatte er netthets. Netthets defineres som trakassering, sjikane eller trusler om vold formidlet gjennom internett, for eksempel på egne nettsider eller i sosiale medier.

«Det er viktig å fange opp de belastningene ansatte utsettes for som er relatert til trusler og vold.»

Spørsmål til debatt

- 1** Ofte er det større oppmerksomhet rundt risikoen på industrilignende arbeidsplasser enn der hvor en arbeider med mennesker. Hvorfor er det slik, og hva kan tillitsvalgte gjøre for å løfte arbeidsmiljøutfordringer?
- 2** Hvordan kan tillitsvalgte arbeide for å rette søkelyset på vold og trusler, også digitalt?

Notater





Endringsprosesser som stressfaktor

Endringstakten i norsk arbeidsliv er høy. Endringer kommer oftest som et press utenfra, som et resultat av nye lover/regler for arbeidet, nye og trangere budsjetterammer eller endrede behov hos brukerne. Ofte er ikke en endringsprosess avsluttet før det kommer en ny.

Motstanden og uroen blant ansatte er størst der hvor det ikke er en forståelig og akseptert årsak til endringen. Det finnes gode og dårlige endringsprosesser. De beste prosessene skjer der hvor årsaken og målet for prosessen er åpent og akseptert. Fagforbundet har i lang tid arbeidet med omstillingsprosesser, og resultatene er best der hvor partene samarbeider godt, både før, under og etter omstillingen.

«Ansatte med erfaring og kompetanse kan ha gode bidrag til prosess hvis de blir tatt med.»

Stilt overfor et behov for endring blir det spørsmål om hvilke oppgaver som må gjøres, hvordan skal de utføres, hvor skal lista for «godt nok» ligge? Er det snakk om sammenslåingsprosesser, som mange har vært gjennom nå, blir det fort utrygghet blant ansatte om hvordan framtida blir. Dette påvirker arbeidshverdagen, og kan skape et dårligere arbeidsmiljø og større sykefravær. Som tillitsvalgt er det viktig å sørge for god involvering av de ansatte. Ansatte med erfaring og kompetanse kan ha gode bidrag til prosess hvis de blir tatt med. Yrkesstolthet og godt arbeidsmiljø gjør det lettere å tåle stress og utrygghet. Men: Det er en tendens til at mange prosesser skjer i lukkede rom, hvor det er vanskelig å slippe til og bidra.

Det digitale arbeidslivet påvirker oss som ansatte og fagpersoner

Pandemien har gitt mange arbeidstakere en bratt digital læringskurve. De fleste er mer fortrolig med digitale verktøy nå enn da pandemien startet i 2020. De som har hatt mulighet til å arbeide hjemmefra har vært sin egen IKT-avdeling. Digitale møter har vært normalen.

Men dette er ikke hele bildet. Vi vet at digitale ferdigheter og tilgang til digitale medier/utstyr er ujevnt fordelt i befolkningen. Vi vet at det er store forskjeller fra kommune til kommune hvilken grad digitale systemer og utstyr er prioritert, og hvilke yrkesgrupper som har tilgang til eget utstyr på arbeidsplassen.

«For noen er digitalt utstyr en velsignelse som letter arbeidet, mens det for andre kan oppleves som en belastende stressfaktor.»

Yrkesseksjonens medlemmer representerer hele spekteret; fra de heldigitale «proffene» til de som ikke engang har tilgang til arbeidsplassens intranett. For noen er digitalt utstyr en velsignelse som letter arbeidet, mens det for andre kan oppleves som en belastende stressfaktor. Digital kompetanseutvikling må ta utgangspunkt i reelle og definerte behov. Det er viktig at ansatte og tillitsvalgte har mulighet til å påvirke den digitale utviklingen på arbeidsplassen, og ikke reduseres til «mottakere» og brukere uten påvirkningsmuligheter.

Ansatte må forholde seg til ulike digitale verktøy og plattformer, og ha en bevissthet om hvordan de bruker sosiale medier. For noen handler det om effektivisering av administrativt arbeid, for andre handler det om bruk av digitale verktøy i det pedagogiske arbeidet. For å unngå utenforskap, trenger vi digital kunnskap og informasjon som er tilgjengelig for alle, som for eksempel innenfor skole og bibliotek.

Flere yrkesgrupper berøres av digitaliseringens skyggesider, som mobbing og netthets. Jobber du med barn og unge må du dessuten forstå deres forhold til sosiale medier, spill, kreative verktøy og interne kommunikasjon. Hvordan kan en ungdomsarbeider uten digital kompetanse forholde seg til og hjelpe en ungdom som er i ferd med å forville seg inn i «det mørke nettet»? Hvordan bli ekspert på digitalt ungdomsarbeid?



Lokaldemokrati og frivillighet – en utfordring for ansatte?

Kommunene legger i økende grad til rette for innbyggerinvolvering i alt fra kommunesammenslåing til tjenstedesign. I dette arbeidet kreves det metodisk arbeid med medvirkning og samskaping, og det er stadig viktigere å ha kompetanse innen medvirkningsmetodikk for kommunalt ansatte.

Det ligger en verdi i å lytte til innbyggere og organisasjonsliv, men for å være en likeverdig part i utvidet demokratiarbeid er det et behov for at ansatte i kommunens tjenesteapparat får kompetanse i slikt arbeid, og kan bidra i de kreative prosessene på lik linje med eksterne aktører, og at rollene defineres tydelig når man går fra idéutvikling til beslutning.

Fra 1. januar 2020 må alle kommuner ha et ungdomsråd, eller annet medvirkningsorgan for ungdom. Det legges stor vekt på at de skal være med å bestemme, men i praksis blir deres medvirkning begrenset av mangel på ressurser i kommuneadministrasjonen og av temaer de får mene noe om.

«Å engasjere seg i frivillig arbeid har stor verdi for den enkelte, men kan være en mer krevende utfordring for ansatte i offentlige virksomheter.»

Mange kommuner har et tydelig mål om å legge til rette for frivillighet. Å engasjere seg i frivillig arbeid har stor verdi for den enkelte, men kan være en mer krevende utfordring for ansatte i offentlige virksomheter. Tidvis foreslås det at frivillige kan erstatte kommunalt ansatte fritidsklubbarbeidere, og noen kirker har også frivillige kirketjenere.

Involvering av frivillige og organisasjonsliv kan også handle om ressurser. Det norske samfunnet har en innarbeidet dugnadsånd, som best beskrives gjennom vårt svært utbygde og mangfoldige nettverk av frivillige lag og foreninger. Mange lag og foreninger er tuftet på et ønske om å bidra i samfunnet, og tar på seg store oppgaver for fellesskapet.

Å involvere frivillige organisasjoner og ildsjeler, samt sørge for annen medvirkning, er i ferd med å bli et eget fagfelt, hvor det slett ikke er gitt at alle lykkes. Det er helt avgjørende at kommunalt ansatte involveres på lik linje i et utviklingsarbeid, at beslutningene ligger til politiske organ, og at kompetent, lønnet personell står for tjenesteutøvelsen.

Spørsmål til debatt

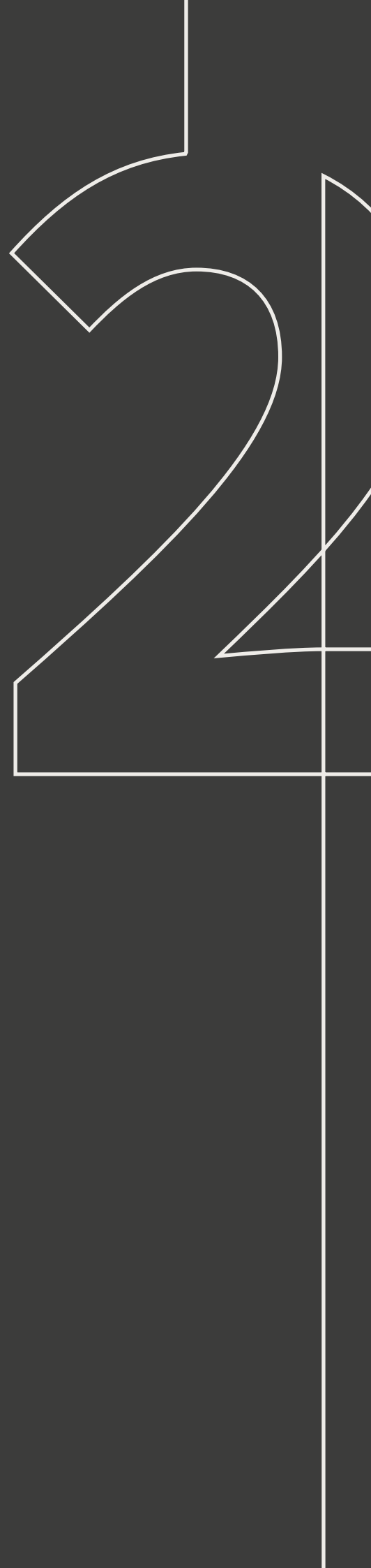


- 1** Hvordan kan tillitsvalgte og medlemmer bidra til gode omstillingsprosesser som tar hensyn til arbeidstakernes behov for forutsigbarhet og trygghet?
- 2** Hvordan kan tillitsvalgte bidra til at det er (bedre) samsvar mellom behov, kompetanse og digitale verktøy?
- 3** Hvilke utfordringer og muligheter vil en økt vekt på medvirkning og frivillig innsats gi ansatte og tillitsvalgte?

Notater

DEL 2

**Yrkesseksjonens
fagområder**





Endringsprosesser i kirken



Den norske kirke vil i årene som kommer være preget av store endringsprosesser. En mulig ny organisering er utredet. Nå blir det høring og underutredninger. Så skal en ny ordning vedtas og implementeres. En av de viktigste oppgavene er å finne en løsning for en felles arbeidsgiverlinje for alle kirkelige ansatte. Gjennom denne prosessen vil det være utfordrende å ivareta mangfoldet av yrker og faglighet som Den norske kirke rommer.

Fagforbundet er den eneste arbeidstakerorganisasjonen som organiserer alle yrkesgrupper i Den norske kirke. Det gir oss et ansvar for å se helheten, samtidig som vi jobber for at fagligheten til de enkelte yrkene synliggjøres og utvikles. I dag jobbes det sentralt med dette gjennom OU-arbeidet i KA-sektoren.

Fagforbundets overordnede kirkepolitikk har som mål at lokal kirken må ha rammebetingelser og selvstendighet til å kunne skape meningsfulle, inkluderende fellesskap for flest mulig. Trossamfunnsloven fastslår at Den norske kirke fortsatt skal være en landsdekkende folkekirke. For at dette skal lykkes må vi arbeide for gjennomslag for Fagforbundets tilnærming til tverrfaglighet. Alle kirkelige tjenester og aktiviteter er et resultat av samarbeid mellom ulike yrkesgrupper.



Kompetanse og heltid

På landsbasis er majoriteten av ansatte i kirkelige fellesråd deltidsansatte. Det er langt vanskeligere å få til et planmessig kompetansearbeid for dem som jobber deltid enn dem som jobber fulltid. Videre er det en klar tendens til at ansatte innen drift og merkantile stillinger har deltid, mens ansatte som arbeider med kirkemusikk, diakoni og trosopplæring oftere har større eller fulle stillinger. I den andre arbeidsgiverlinjene er prestene i all hovedsak fulltidsansatte.

«Samtidig må vi arbeide for at flere innen Den norske kirke kan få større stillinger.»

Det er avgjørende at Fagforbundet finner frem til kraftfulle yrkespolitiske tiltak som kan bidra til at våre medlemmer får tilgang på kompetansetiltak på tross av hindringer, som deltid. Samtidig må vi arbeide for at flere innen Den norske kirke kan få større stillinger.



«Kirkenes rolle som kulturbærere springer i like stor grad ut fra bruken av bygget og verdiene folk forbinder med kirken, som fra byggets arkitektoniske verdier.»

Kirkebygg krever kompetanse

Kirkebyggene er hele samfunnets felles kulturbærere, samtidig som de er menighetenes gudshus. Derfor må byggene driftes på en profesjonell måte og være tilgjengelig gjennom allsidig bruk. I dette vil et tett samarbeid mellom lokalkirke og en tilstrekkelig finansiert kommune være en avgjørende forutsetning. Da må det sikres stillinger for ansatte som har tid og rammebetingelser til å ta skikkelig vare på byggene. Ansatte som kan se sammenhengen mellom byggets behov og aktivitetene som finner sted der. Å drifte en moderne arbeidskirke med klimastyring og mange spesialiserte rom, krever en helt annen kompetanse enn ansvaret for en stavkirke eller middelalderkirke i stein. Dette er et eksempel på hvorfor lokalt kompetansearbeid er avgjørende. All erfaring viser og at små stillinger ikke er forenlig med vellykket kompetanseutvikling.

De historiske tette båndene mellom stat, kirke og lokalsamfunn setter i stor grad preg på dagens Norge. Den norske kirke forvalter derfor et kulturelt felleseie på vegne av hele befolkningen. Kirkene som bygg utgjør den mest synlige delen av denne arven. Kirkenes rolle som kulturbærere springer i like stor grad ut fra bruken av bygget og verdiene folk forbinder med kirken, som fra byggets arkitektoniske verdier. Den kirkelige kulturarven består av både materielle og ikke-materielle verdier, uløselig knyttet til hverandre. En kompetent kirkelig forvaltning med tilstrekkelige ressurser er avgjørende for holde lokalkirken levende. I dag er det et stort problem at lokal kirkeadministrasjon virkelig bærer preg av deltidsproblematikk. Uten stillinger ansatte kan leve av og med, blir kirkeadministrasjonen sårbar. En virksomhet blir aldri bedre enn kvaliteten på administrasjonen.



Gravplass og krematorium

Gravferdstjenestene, slik de er regulert gjennom gravferdsloven, utgjør en viktig del av velferdsstatens ivaretagelse av innbyggerne sine. Endringene i trossamfunnslov og gravferdslov sammen med en forestående ny organisering av Den norske kirke kan bidra til at vi i årene som kommer vil se at flere kommuner tar over ansvaret for gravferdsforvaltningen.

«Gravplassarbeid krever tilstedeværelse og oppmerksomhet på helheten av oppgaver knyttet til tjenesteområdet.»

Fagforbundet er opptatt av at denne velferdsdimensjonen blir tydeliggjort og sikret videreført, uavhengig av om det er lokal kirken eller kommunen som har ansvaret for forvaltningen. Vi må bidra til å synliggjøre at kvaliteten på tjenestene innbyggerne har tilgang på er avhengig av ansattes kompetanse og de helhetlige rammebetingelsene. Gravplassarbeid krever tilstedeværelse og oppmerksomhet på helheten av oppgaver knyttet til tjenesteområdet. Dette kan bli vanskelig å ivareta dersom en større kommunal etat overtar ansvaret. Lite virker mindre oppløftende enn om gravferdsvirksomheten splittes opp i underentrepriser og settes ut på anbud.

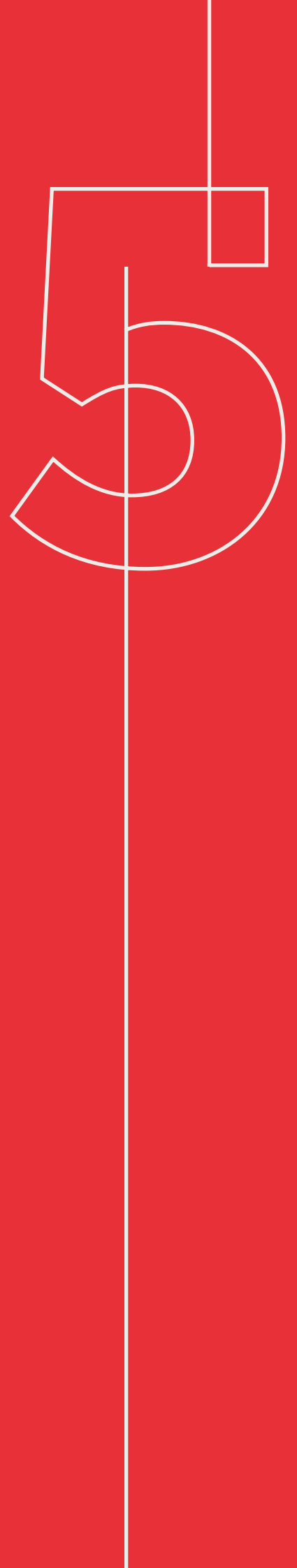
I større kommuner med større gravferdsforvaltning er det oftere rom for spesialisering. På mindre plasser må ansatte utvikle større faglig bredde. I driftsrelaterte jobber blir ofte kompetansebehovet svært konkret og knyttet til oppgaver som allerede utføres, eller som må gjøres i nær fremtid. Derfor må det være god sammenheng mellom kompetansearbeid og innholdet i den enkelte ansattes stilling.

Spørsmål til debatt



- 1** Hvordan kan vi få gjennomslag for Fagforbundets syn på tverrfaglighet i kirken?
- 2** Hva er det viktigste Fagforbundet kan gjøre lokalt, regionalt og sentralt for ansatte i kirken?
- 3** Hvordan kan Fagforbundets tillitsvalgte arbeide for/bidra til at kirkebyggene forvaltes forsvarlig?
- 4** Hvordan kan vi arbeide for å ivareta et godt yrkesfaglig tilbud innenfor dagens rammer, samtidig som vi tenker langsiktig om gravferdssektoren i fremtiden?
- 5** Hvordan sikrer vi at våre medlemmers faglighet tas vare på ved eventuelle overføringer av ansvar fra kirke til kommune?

Notater



Kultur



Kunst og kulturopplevelser gir oss et kunnskaps- og opplevelsesfellesskap, og skaper rom for begeistring, undring, refleksjon og melankoli. Vi er en del av en kultur, samtidig som vi utøver kultur. Et uklart skille mellom kultur som fagområde og kultur som vår felles virkelighetsforståelse, påvirker arbeidet med politikkutvikling, lovgivning og rammevilkår. Politikk og lovverk kommer til uttrykk gjennom kriterier og klart språk, mens kulturen ofte er språkløs og u håndgripelig.

Det kan være en utfordring å skille mellom de ulike rollene i kulturlivet. Vi er både skapere, forvaltere, utøvere, konsumenter og publikum, alle med sine behov og interesser. Fagforbundet mener at alle skal ha tilgang til kulturopplevelser, og at kulturarbeidere skal ha like gode arbeidsvilkår som andre yrkesgrupper.

Fagforbundets kulturmedlemmer arbeider i mange ulike deler av kulturlivet: museer, kino, fritidsklubber, bibliotek, kulturhus, kulturskoler, kulturforvaltning, teater og opera.

De fleste av medlemmene kan defineres som forvaltere og driftspersonell, men grensene kan være uklare og mange har flere roller. Med nye, digitale arbeidsverktøy kan det som før var fysisk tungt arbeid utvikles til mer kunstnerisk arbeid. Lysteknikere og lysdesignere i teateret er et godt eksempel på dette.

«Vi er både skapere, forvaltere, utøvere, konsumenter og publikum, alle med sine behov og interesser.»

De fleste er kommunalt ansatte, men vi har medlemmer i private kinoer, fylkeskommunale kulturbygg, nasjonale kulturinstitusjoner og museer som eies av stiftelser.





Mens vi venter på en ny kulturlov

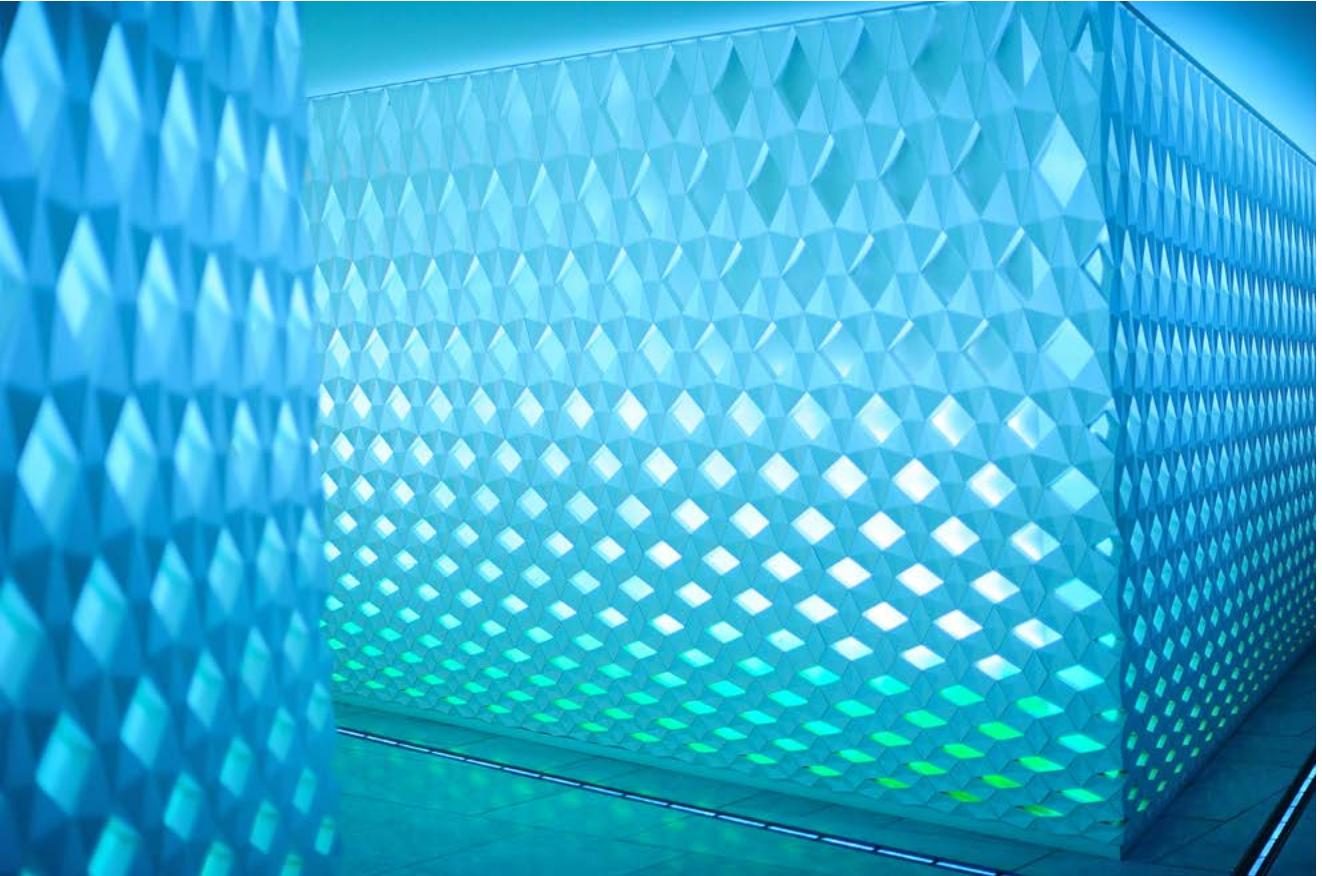
Kulturloven av 2007 sier at det skal være et kulturtilbud på alle forvaltningsnivå. Samtidig er loven blitt kritisert for å være vag, og ikke gi tydelige føringer for kommunene. Enda kjenner vi ikke innretningen av en ny kulturlov, som er blitt varslet at vil komme i 2021.

FNs barnekonvensjons artikkel 31 gir forvaltningsnivåene en plikt til å sikre barn rett til et selvstendig kulturliv. Folkehelse-loven gir kommunene plikt til å skape helsebringende lokalsamfunn der kulturaktivitet inngår som en sentral faktor. Like fullt frykter kulturvirksomhetene nedleggelse eller nedbemanning i den kommunale budsjettprosessen.

«Folkehelseloven gir kommunene plikt til å skape helsebringende lokalsamfunn der kulturaktivitet inngår som en sentral faktor.»

En undersøkelse gjennomført av Telemarksforskning på vegne av Fagforbundet og NOKU viser at kommuner som bruker mye penger på kultur, har færre nivå fra rådmann til kulturvirksomhetene. Kommuner med en egen kulturplan bruker også mer penger per innbygger. For øvrig er det ikke forsket mye på hva som skaper et godt kulturtilbud i kommunene. Fagforbundet har vært opptatt av at alle kommuner må ha kulturansatte med tilstrekkelig kompetanse.

Fagforbundet ønsker en tydeligere kulturlov, med forskrifter som forplikter kommunene mer enn i dag. Det er en tendens til at kommunal ledelse ikke ønsker mer styring gjennom særlover, selv om tjenestene på kulturområdet har behov for å trygge sine arbeidsplasser gjennom et tydeligere lovverk.



Det kulturelle økosystemet

Kulturlivet er et økosystem, der de ulike aktørene er avhengig av hverandre. Blant våre medlemmer er det mange som kombinerer flere mindre stillinger. Kultursektoren har en høy andel deltidsstillinger og midlertidige stillinger. Offentlig kulturvirksomhet finansieres i stor grad med prosjektmidler, noe som er tidkrevende å skaffe til veie, og skaper usikkerhet og liten forutsigbarhet. Det er hovedsakelig de største kommunene som har kapasitet til å skaffe prosjektfinansiering, noe som forsterker forskjellene mellom bygd og by.

Deltidsansatte er ekstra utsatte med tanke på kompetanseutvikling og generell trygghet. Fagforbundet mener at også kulturarbeidere skal ha ordnede arbeidsforhold. Kompetansen til kulturarbeideren er en viktig forutsetning for et velfungerende kulturliv.

Noen ganger blir kulturaktiviteter brukt som virkemiddel for å oppnå andre effekter; eksempelvis i forebyggende arbeid, i stedsutvikling eller innenfor helsesektoren. Kultursektoren selv vektlegger at kulturen har en egenverdi, og ikke må brukes for å oppnå bedre helse eller trygge lokalsamfunn. Den offentlig finansierte kultursektoren er både avhengig av å argumentere for hvilken effekt den har på ungdomsmiljøer eller folkehelse, samtidig som kulturarbeiderne ønsker at den anerkjennes for sin egenverdi.

I Fagforbundet ønsker vi å forene disse perspektivene, kulturens egenverdi handler nettopp om at den kan brukes til så mye; at våre liv berikes av kunst og kultur. Vår rolle er imidlertid å sørge for både arbeidsbetingelser og utviklingsmuligheter for kunstnere og kulturarbeidere.

«Pandemien har vist oss at den kulturelle grunnmuren er avhengig av at resten av kulturlivet fungerer.»

Bibliotek, fritidsklubb og kulturskole utgjør den kulturelle grunnmuren. Sammen med museer, kino og kulturhus bidrar våre medlemmer innenfor disse virksomhetene, til å skape lokalsamfunn der folk vil bo. Museene forvalter vår kulturarv, og kompetansen innenfor tradisjonelle håndverksfag må ivaretas. Gjennom Bygdekinoen blir kulturtilbudet tilgjengelig også der markedet er for lite for kommersiell drift.

Pandemien har vist oss at den kulturelle grunnmuren er avhengig av at resten av kulturlivet fungerer. Teknikere som sørger for lys og lyd, og produsenter som arrangerer festivaler. Symfoni-orkestre, teatre og kompanier er avhengig av kulturskoler og lokale lag, der barn kan bygge sin kunstfaglige kompetanse. Mange regionale kulturinstitusjoner har også et utstrakt samarbeid med kommuner/lokalt kulturliv. På samme måte som i idretten er det gjensidig avhengighet mellom bredde og profesjonelt kulturliv.



Spørsmål til debatt



- 1** Hvordan kan vi best ta vare på et så mangfoldig og sammensatt fagområde?
- 2** Hvordan kan vi arbeide for å styrke kulturfeltet i kommunene?
- 3** Hvilken kompetanse og verktøy trenger kulturarbeiderne for å kunne påvirke rammevilkår i sin sektor?
- 4** Hvordan kan de argumentere for satsing på kultur, uten å vektlegge «effektene» av kultur på helse og forebygging?

Notater



Biblioteket - en moderne kunnskapsformidler og populær møteplass under press

Lov om folkebibliotek sier at alle kommuner skal ha minst ett bibliotek. Loven pålegger også biblioteket å legge til rette for debatter og drive aktiv formidling av kultur.

Bibliotekene fremstår i dag som moderne «kulturhus». De er lavterskel kunnskaps- og informasjonsarenaer for hele befolkningen. Med bibliotekenes utvidede funksjoner har flere yrkesgrupper fått biblioteket som arbeidsplass. Det er ikke lenger bare bibliotekutdannede som jobber i bibliotekene. Det er behov for arrangører, teknikere og ungdomsarbeidere.

Fagforbundet ønsker de nye yrkesgruppene velkommen inn i biblioteket, men vil samtidig understreke behovet for tradisjonell bibliotekfaglig kompetanse.

«Lov om folkebibliotek sier at alle kommuner skal ha minst ett bibliotek. Loven pålegger også biblioteket å legge til rette for debatter og drive aktiv formidling av kultur.»

Stadig flere bibliotek er mer åpne, og besøkes nesten hele døgnet. Noen bibliotek er også samlokalisert med innbyggertorg. Bibliotekene arbeider med digital veiledning for innbyggerne. Dette innebærer at innbyggere som har behov for å få hjelp til å finne fram på internett og med bruk av pc, kan få dette på bibliotekene. Slik hjelp anses som et ledd i informasjonsarbeidet og demokratibyggingen. Borgerne skal kunne være aktive og informerte medborgere. Det viser seg likevel at svært mange bruker digihjelp til personsensitive formål. De trenger hjelp til å logge inn i nettbank, til å kommunisere digitalt med NAV, eller se status for søknad om oppholdstillatelse. Bibliotekansatte får med andre ord kjennskap til personlige forhold som krever en annen veiledningskompetanse enn den bibliotekansatte har. Det er også utfordrende for den bibliotekansatte å vite hvor grensen bør gå for hva de kan bistå innbyggerne med, når de får kjennskap til slike private forhold.

Bibliotekene er ofte den kommunale tjenesten innbyggerne er mest fornøyd med. En masteroppgave om arbeidsmiljø i bibliotek viser at populariteten og tilgjengeligheten har en «slagside». Utfordringen er at besøket har økt og oppgavene utvidet, mens de ikke har fått økte ressurser for å møte dette.

Skolebibliotek

Skolebibliotekene på grunnskolenivå er i en vanskelig situasjon i mange kommuner. Dagens lovverk har ikke beskyttet tilbudet godt nok, og enkelte steder har de ikke eget personell. Det kan være frivillige eller miljøarbeidere som har ansvar for å låne ut bøker, eller den bibliotekansatte kan bli satt inn i undervisningen eller brukes til andre oppgaver på skolen. Fagforbundet jobber for at alle barn skal ha tilgang et skolebibliotek, med en bibliotekfaglig ansattressurs.



Ytringsfrihet og redaksjonelt handlingsrom

Bibliotekene har gjennom Nasjonal bibliotekstrategi 2019–2021 fått et særlig oppdrag om å bidra til demokrati og dannelse. Dette innebærer blant annet å skape rom for debatt, gjennom arrangementer i egen regi – og gjennom å invitere andre aktører inn.

Den siste tiden har vi sett eksempler på at ytringsfriheten til bibliotekene har vært under press. Biblioteksjefer har ytret en politisk holdning i media eller gjennom et arrangement, som har møtt motstand hos enten politisk ledelse eller i befolkningen. Biblioteksjefen som ble kritisert fordi han ikke ville ha et Harry Potter- arrangement, eller biblioteksjefen som fikk korreks av sin ledelse da hun ytret sin mening om et datasenter på Kalberg, er noen eksempler.

Grunnloven § 100 pålegger staten å legge til rette for en åpen og opplyst offentlig samtale. Folkebibliotekene ivaretar i dag denne funksjonen, og bidrar til å oppfylle retten til ytringsfrihet.

«Et folkebibliotek skal være et sted for alle kommunens innbyggere, uavhengig av politisk ståsted, religion og sosial bakgrunn.»

Nasjonalbiblioteket mener at bibliotekene bør ha en uavhengig og selvstendig rolle, og å fylle funksjonen som en demokratisk arena, som skal være tilgjengelig for alle. Et folkebibliotek skal være et sted for alle kommunens innbyggere, uavhengig av politisk ståsted, religion og sosial bakgrunn. Det betyr at ingen skal kunne legge føringer på aktiviteter ved et folkebibliotek, eller innholdet i et folkebiblioteks programmering. Etter Nasjonalbibliotekets vurdering skal dette tolkes i retning av en redaktørplakat. En redaktørplakat betyr at det er biblioteksjefen som legger rammene for hva som formidles på biblioteket og hvordan det gjøres. Kommunens administrative og politiske ledelse bør ikke blande seg inn i biblioteksjefens redaksjonelle valg.

Bibliotekene har en særskilt rolle i samfunnet, spesielt som forvaltere av nøytral og kunnskapsbasert informasjon og en tilgjengelig ytringsarena. I forbindelse med sammenslåing av kommuner, og dermed ny organisering av tjenestene, har flere biblioteksjefer opplevd at de har fått flere ledernivåer over seg, og dermed mindre kontroll over egne ressurser. Det kan oppleves problematisk, blant annet fordi det blir større avstand mellom biblioteksjefen og beslutningsnivået. Mange opplever også at det er blitt mindre muligheter til å snakke med politikere og formidle bibliotekets situasjon.

IFLA – International Federation of Libraries and institutions

Medlemskapet i IFLA er en del av Fagforbundets internasjonale engasjement. Gjennom IFLA jobber vi for å styrke tilgangen til kunnskap, frie ytringer og demokratibyggning i land over hele verden.

IFLA har implementert FNs bærekraftsmål i sin politiske plattform. De arbeider for å spre informasjon og øke leseferdigheter i befolkningen på verdensbasis. Kunnskap og tilgang til informasjon er en av flere viktige faktorer for å bedre folks levestandard. IFLA har kartlagt mange lands tilgang til fri og uavhengig informasjon, og bidrar dermed til å sette søkelys på regimer som ikke tillater frie ytringer.

Fagforbundets engasjement går langs tre akser:

- Sponser deltakelse for 1-2 medlemmer i IFLAs fagseksjoner. Nå har vi ett medlem i seksjonen for barne- og ungdomsbibliotek.
- Deltar med poster på IFLA-kongressen, og fokuserer på det nordiske trepartssamarbeidet og at fagforeninger og bibliotek har sammenfallende mål.
- Deltakelse på formelle arenaer, eksempelvis «General Assembly»

Vi har ved enkelte anledninger sponset forskjellige prosjekter; som Sister Libraries (digitalt biblioteksamarbeid på tvers av landegrensene) Vi har også bidratt til at leder for den palestinske bibliotekforeningen fikk delta på IFLA-kongressen i Cape Town.

Det er viktig å sørge for at IFLAs faglige ressurser kommer norske bibliotek til gode. Norske bibliotek kan benytte IFLAs arbeid til å utarbeide egne modeller for å integrere bærekraftsmål i bibliotekdriften. Flere fagseksjoner utvikler retningslinjer for sine fagfelt, for eksempel skolebibliotek og barne- og ungdomsbibliotek. Disse ligger åpent tilgjengelig på IFLAs nettsider og kan brukes av alle.

Spørsmål til debatt



- 1** Fagforbundet har vært opptatt av rolleforskyvningen som har skjedd ved at mange bibliotek har utviklet tilbud som ligger tett opp til det som fritidsklubber/ åpne møteplasser har. Kan disse to kulturarenaene utfylle hverandre, eller vil fritidsklubbene (som mindre beskyttet) tape på det?
- 2** Hvordan kan Fagforbundet arbeide for at skolebiblioteket skal få ressurser til å utvikle seg?

Notater

Spørsmål til debatt



1 Hvordan kan Fagforbundet bidra til å styrke bibliotekets rolle som en arena for frie ytringer og biblioteksjefens rolle som redaktør for meningsytringer?

Hvordan kan vi bidra til å gjøre IFLAs arbeid med bibliotekutvikling og arbeid med bærekraftsmålene mer tilgjengelig for norske bibliotek/våre medlemmer på bibliotekfeltet?

Notater

Ungdomsarbeid i fritidsklubber og åpne møteplasser - den undervurderte ressursen

Fritidsklubber omtales ofte som ikke lovpålagte tjenester. Det er en sannhet med modifikasjoner, siden fritidsklubb lener seg på FNs barnekonvensjons artikkel 31, Kulturloven og folkehelse-loven. Likevel opplever fritidsklubber at de er særlig utsatt når kommunene går inn i sin budsjettbehandling.

Statistikk viser at det er blitt færre fritidsklubber, og det er blitt færre årsverk knyttet til fritidsklubben. Feltet er sterkt preget av deltidsansettelser, noen ganger helt ned i 8–10 % stillinger (én kveld i uka).

«30 % av ungdom mellom 13 og 16 bruker klubbene to ganger i måneden eller mer.»

Tall fra Ungdata viser at i overkant av 30 % av ungdom mellom 13 og 16 bruker klubbene to ganger i måneden eller mer. Det betyr at klubbene er den mest populære aktiviteten etter idrett. En folkehelse rapport med grunnlag i Ungdata viser også at klubbene når dem som har mest behov for et slikt møtested.

Ungdomsarbeidere jobber tett på ungdom i ulike ungdomsmiljøer, og har dermed muligheten til å inkludere utsatt ungdom og forebygge utenforskap. Kontinuitet er viktig for at ungdomsarbeiderne skal kunne etablere en relasjon til den enkelte ungdom, og til å skape et tilbud som er attraktivt. Fagforbundet mener at denne yrkesgruppen er en viktig ressurs for å skape gode oppvekstmiljøer, og at den fritidspedagogiske kompetansen må anerkjennes av andre fagmiljøer og være en integrert del av det tverrfaglige samarbeidet i alle kommuner.

Under pandemien ble det uttrykt stor bekymring for mange barn og unge, mens det i liten grad ble pekt på ungdomsarbeiderne som ressurs. Når barn og unges fritid blir diskutert er det ofte de frivillige organisasjonene som blir trukket fram; korps, fotball, osv.



Den multikompetente ungdomsarbeideren

Ungdomsarbeid har både en kulturfaglig og en sosialfaglig forankring. De er både folkehelseiltak, nærmiljøiltak, kulturtilbud og oppveksttjeneste.

Mange barn og unge deltar på flere arenaer og får utløp for ulike interesser. Det som kjennetegner de kommunale tilbudene er at de har en lavere terskel for deltakelse: ofte gratis å bruke, krever ikke utstyr, forutsetter ikke at foreldre bidrar aktivt på dugnad, kjøring, etc. Aktivitetene i fritidsklubb bygger dessuten på ungdommenes egne interesser. Dette gjør at alle kan delta på lik linje.

Stadig flere ungdomshus vektlegger kulturaktiviteten framfor det sosialfaglige perspektivet. Fagforbundet mener at en må sikre begge perspektivene. Det har vært flere eksempler de siste årene på at den tradisjonelle fritidsklubben erstattes av foreldredrevne klubber eller fritidsklubber drevet av frivillige organisasjoner. Samtidig opprettholder kommune tilbud som har en kulturfaglig profil.

Fagforbundet mener det er viktig at kommunene også har et lavterskeltilbud til ungdom, som inkluderer de ungdommene som eksempelvis driver med selvorganisert idrett eller bare trenger et treffsted. Tradisjonelle fritidsklubber tilbyr miljøarbeid og holder ungdomsmiljøene sammen, dette er en grunnleggende kompetanse ansatte i fritidsklubb må ha, og som avhenger av relasjonsbygging mellom ungdomsarbeideren og ungdommen. For å sikre denne yrkesgruppa må den faglige koblingen mellom kulturpedagogikk og sosialpedagogikk ivaretas.

Fagforbundet har jobbet for en lovfesting av fritidsklubb i en årrekke. Det er ingen politisk vilje til å innføre en slik lov, selv om det er et håp om at en revidert kulturlov også vil gi noen føringer for dette feltet.

Kvalitet i tilbudet

Fagforbundet har sammen med Ungdom og fritid utviklet kvalitetskriterier for fritidsklubb som angir standarder for hvordan samarbeid, medvirkning, lokaler og arbeidsplasstillknytning bør være.

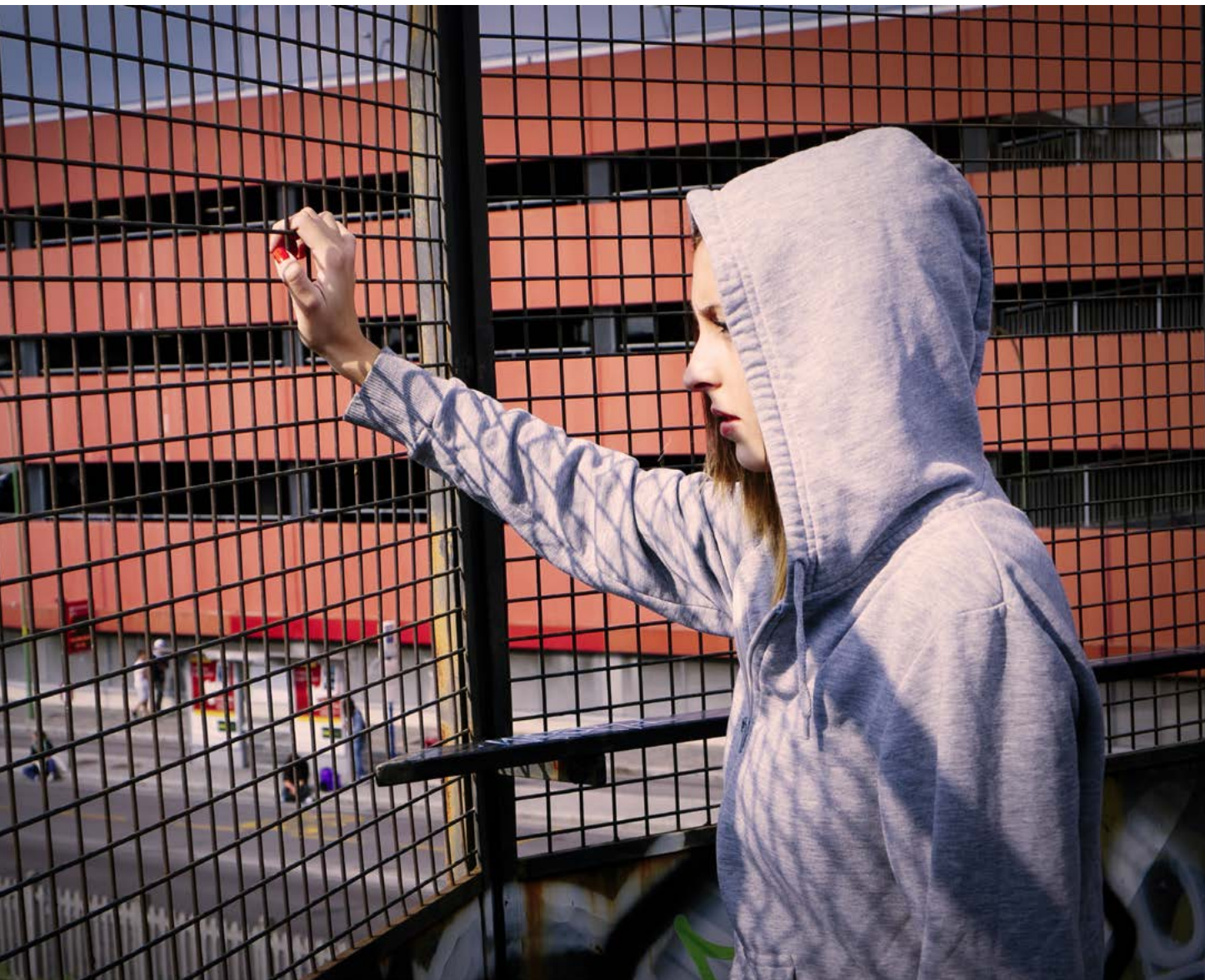
Fritidsklubbfeltet er i stor grad basert på tradisjoner, det har ingen felles faglig plattform for arbeidet. Arbeidet er i stor grad praksisbasert, og tuftet på «personlig egnethet» hos de ansatte. I 2020 ble det etablert et fagskoletilbud beregnet på ansatte i fritidsklubbsektoren; «Arbeid med ungdom». Tilbudet er tatt godt imot, og det er opprettet flere klasser rundt i landet. Universitetet i Sør-Øst Norge har også et tilbud til denne yrkesgruppen; «Ungdomsledelse».

Fremdeles mangler det en helhetlig bachelorutdanning, og vi trenger mer forskning på metoder i ungdomsarbeidet. Det finnes ingen forskning på effekten av forebyggende arbeid, da slike effekter ikke lar seg måle, men kunnskap fra et samlet europeisk fagmiljø viser at metodisk arbeid over tid bidrar til å bygge trygge lokalsamfunn for både barn, ungdom og øvrig befolkning.

Imidlertid anbefaler FHI at universelle tiltak for barn og ungdom inkluderes i koordineringen av tjenester i sårbare barn og unges liv. De anbefaler også at alle som jobber med barn og ungdom har kompetanse om barns rettigheter etter FNs barnekonvensjon.

«Fritidsklubbfeltet er i stor grad basert på tradisjoner, det har ingen felles faglig plattform for arbeidet.»





Miljøarbeid blant ungdom

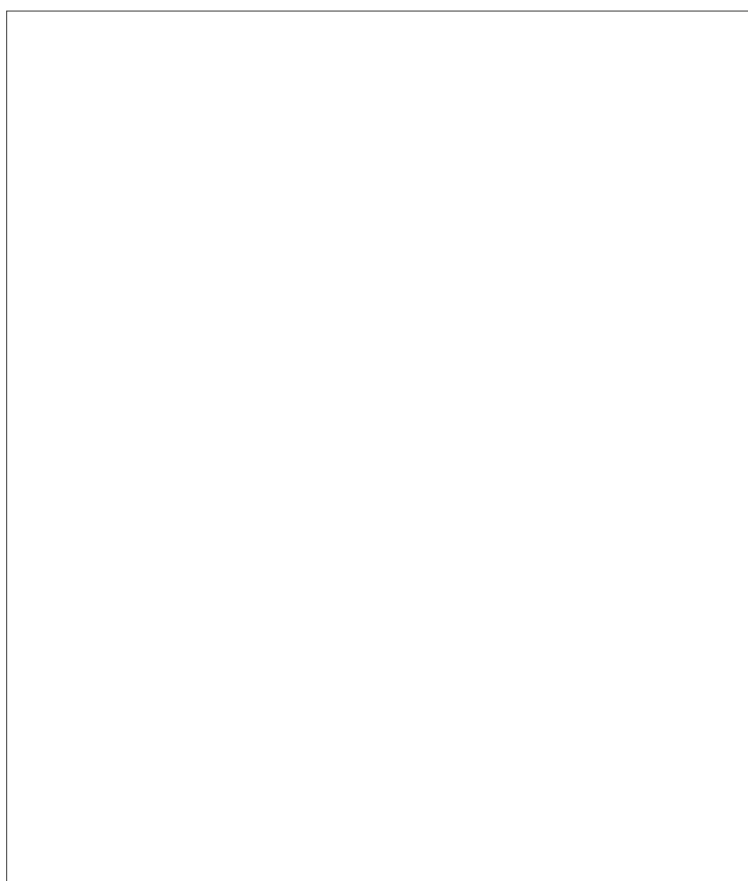
Miljøarbeid handler om å fremme mestring læring og personlig ansvar hos individer og/eller grupper. Miljøterapeutisk arbeid i skolen handler ikke om «behandling», men om å bidra til at muligheter kan realiseres. Dette krever tilrettelegging og systematikk i arbeidet. Fagforbundet har medlemmer som jobber med ungdommer i skole og fritid. Fagforbundet mener at dette er en viktig ressurs i skolen, og på fritida. Ansatte som kjenner ungdommen fra de ulike arenaer må få muligheten til å samarbeide mer.

Kunnskapsoverføring mellom de ansatte er viktig, i dag sitter mange på hver sin arbeidsplass, uten å ha muligheten til å få et helhetlig bilde om hvordan ungdommen har det. Mange ungdommer blir derfor frustrerte fordi de voksne ikke er i stand til å hjelpe dem.

Spørsmål til debatt

- 1** Hva er det viktigste Fagforbundet kan gjøre for medlemmer som arbeider i fritidsklubber og åpne møteplasser for ungdom?
- 2** Hva bør Fagforbundet prioritere i arbeidet med å synliggjøre miljøarbeidet og miljøarbeideren som en viktig ressurs?

Notater





Oppvekst



Oppvekstsektoren omfatter de etablerte institusjonene barnehage, skolefritidsordning, og hele grunnopplæringen; barneskole, ungdomsskole og videregående skole, PP-tjenesten og spesialskoler (klasser). Rammebetingelsene er stadig til diskusjon. Et solid flertall av yrkesseksjonens medlemmer er ansatt innenfor oppvekstsektoren. Oppvekstfeltet grenser tett opptil utdanning og kompetanse. I den yrkesfaglige delen av debattheftet vil vi forsøke å holde blikket rettet mot yrkesutøveren og arbeidsplassen.

Fagforbundet vil at alle barn skal ha en god og trygg barndom, med fokus på forebygging og tidlig innsats. Dette krever at mange ulike instanser samarbeider, på tvers av fag og nivåer, og på tvers av kommuner og forvaltningsnivåer. Ansatte skal ikke bare ha kunnskap om eget arbeid, men må også kjenne til hvilke oppgaver som må løses av andre.

Bemanningsnormer

Oppvekstsektoren vil ha normer for bemanning som gjelder for hele åpningstiden. Barnehageloven regulerer norm for bemanning etter antall barn per ansatt, og ikke etter åpningstiden. Barnehageloven regulerer norm for pedagogtetthet, i skolen har man en for norm for lærertetthet. Fagforbundet har arbeidet for å lovregulere norm for barne- og ungdomsarbeidere og norm for bemanning i skolefritidsordningen.



Hva er en god barnehage?

Barnehagen er første trinn i utdanningsløpet og skal legge grunnlaget for videre utvikling, læring, danning og demokratisk deltakelse. Det er rammeplanen som regulerer innholdet og oppgavene for de ansatte. Rammeplanen krever at hele personalgruppa skal sammen reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger og holde seg oppdatert og være gode rollemodeller.

Om vi vil at barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet, hvor det skal både planlegges og vurderes, kreves det en bemanning som gjør dette mulig. Dagens bemanningsnorm og barnehagens åpningstider gir de ansatte i barnehagen liten tid til veiledning, refleksjon og faglig oppdatering. Erfaringer fra smitteverntiltakene under koronaen, har vist at bemanningen må sees i sammenheng med åpningstid og antall barn i barnehagen.

Gode barnehager forutsetter at alle ansatte har mulighet til kompetanseheving. Dette har resultert i flere ansatte er barne- og ungdomsarbeidere og barnehagelærere, og en økning av barnehagelærere med mastergradsutdanning, og barne- og ungdomsarbeidere med fagskolegrad. Myndighetene vil nedsette et utvalg som skal se på ulike modeller for etter- og videreutdanning. Ett mål er at alle ansatte i barnehagen skal ha barnehagefaglig grunnkompetanse.

«Gode barnehager forutsetter at alle ansatte har mulighet til kompetanseheving.»

Spørsmål til debatt



- 1** Hvilke fordeler og ulemper er det med bemannings- og pedagognormer?
- 2** Hvilken sammenheng er det mellom kvaliteten og fagligheten og antall ansatte?
- 3** Hva er det viktigst at Fagforbundet prioriterer i arbeidet med å få best mulig barnehager?
- 4** Hva skal til for at barnehager blir en best mulig arbeidsplass?

Notater

Skolefritidsordningen (SFO/AKS)

Våren 2021 fikk vi en ny nasjonal rammeplan for SFO. Den skal sikre god kvalitet og mindre variasjoner i tilbudet. Skolefritidsordningen skal være et fritidstilbud før og etter skoletid, hvor man legger stor vekt på frilekens betydning. Tilbudet skal i motsetning til skolen ikke være styrt av målrettede planer. Dette vil kreve en god del av de ansatte, som skal legge til rette for frileken og barns medvirkning.

Rammevilkårene for de ansatte, reguleres ikke via den nye rammeplanen, men av opplæringsloven §13-7 skolefritidsordningen. Dette gjelder både krav til kompetanse og bemanning, endringer vil kreve lov- eller forskriftsendring. Men eier skal sørge for at det er en forsvarlig bemanning, og at de ansatte har tilstrekkelig kompetanse for at man driver tilbudet forsvarlig og i tråd med innholdet i rammeplanen.



«Skolefritidsordningen skal være et fritidstilbud før og etter skoletid, hvor man legger stor vekt på frilekens betydning.»

Måltidet er også en viktig arena når det gjelder kultur og identitet. Barna kan finne likheter og ulikheter i fellesskapet, og få forståelse for at alt har sin egen verdi. Dette kan skape et miljø hvor barna føler de får lov til å være seg selv, og hvor dere voksne legger til rette for at alle føler seg sett, respektert og verdsatt. Gjennom mat og måltidsaktiviteter har ansatte en viktig rolle, og en unik mulighet til å bidra til at barna danner seg gode og sunne helsevaner.

De fleste SFO-er er både administrativt og fysisk tilknyttet en skole. Rektor ved skolen har ifølge opplæringsloven § 13–7 vanligvis det overordnende ansvaret for SFO, mens SFO-lederen har ansvaret for den daglige organiseringen av SFO-tilbudet, og koordinering og samarbeid mellom skolen og SFO. I de fleste tilfeller bruker SFO skolens lokaler, helt eller delvis, og kun et mindretall har egne og frittstående lokaler.

Regjeringen mener at kompetanse er en viktig faktor i arbeidet for bedre kvalitet i SFO. Likevel viser tall fra 2019 at nesten én av tre (30 prosent) av de ansatte, ikke har deltatt på noen form for kompetanseutviklingstiltak det siste året. Cirka én av fire (26 prosent) har aldri deltatt på noen form for kompetanseutviklingstiltak. Tross for dette har andelen med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider har økt kraftig fra 2002 til 2019 fra litt over 15 prosent til 27 prosent.

Det er mange deltidsstillinger i SFO, tall fra 2019 viser at 32 prosent har 49 prosent stilling eller mindre, mens totalt 58 prosent har mindre enn 60 prosent stilling. Det er bare 27 prosent som oppgir å ha mer enn 90 prosent stilling i SFO. Noen har delt dagsverk, man jobber før og etter skoletid.



Skolen som arbeidsplass

Skolen har et bredt samfunnsmandat. Skolen skal sikre at den enkelte elev tilegner seg kunnskaper, ferdigheter og kompetanser. Bidra til at elevene utviklet holdninger og verdier for å delta i arbeids- og samfunnslivet. Opplæringen skal fremme demokrati, likestilling og vitenskapelig tenkemåte og motarbeide diskriminering. Mandatet forplikter alle ansatte i skolen.

«Om alle elever skal ha de samme mulighetene for å nå målene i læreplanene, trenger vi et mangfold av yrkesgrupper i skolen.»

Elevene har ulik forutsetning for å kunne tilegne seg kunnskaper, ferdigheter og kompetanse. Noen vil trenge tilrettelegging for å kunne fullføre sitt utdanningsløp. Om dette ikke kan skje i den ordinære undervisningen, har elever rett på spesialundervisning (les mer i punkt 5.6 Barn med særskilte behov). Om alle elever skal ha de samme mulighetene for å nå målene i læreplanene, trenger vi et mangfold av yrkesgrupper i skolen.

Skolen har både et danningsoppdrag og et utdanningsoppdrag. Den siste tids utvikling viser at utdanningsoppdraget har fått forrang fremfor danningsoppdraget, og arbeidslivet har blitt mer vektlagt enn samfunnslivet. Flere opplever ensomhet og utenforskap. Om vi vil ha en mer inkluderende skole vil dette kreve en skoleledelse som ser kompetansen til de ulike yrkesgruppene, og kan anvende denne kompetansen. Ledelsen må skape en sammenheng mellom faglig læringsmiljø, fellesskap og trygghet, og se betydningen av et godt skolemiljø (les mer i avsnittet om Mobbing). Nasjonale myndighetene har fått i oppdrag å kartlegge situasjonen for de ulike yrkesgruppene i skole, og vurdere hvilket ansvar og hvilke oppgaver de ulike yrkesgruppene bør ivareta, samt foreslå tiltak for å styrke deres situasjon i skolen.

Korona-situasjonen har vist hvor viktig det sosiale fellesskapet er for mange elevers læring. Mange elever har opplevd ensomhet og svekket psykisk helse i denne perioden, og kan trenge litt ekstra støtte framover.

Tall fra Grunnskolens informasjonssystem (GSI) viser at undervisning gjort av ukvalifiserte lærere har økt med cirka 35 prosent mellom 2013 og 2020. De utgjør nå 4,5 prosent av de som underviser. Opplæringsloven sier personer som ikke er ansatt i en undervisningsstilling kan hjelpe til i opplæringen dersom de får nødvendig veiledning. Dette kreve en lokal kompetansemodell som sørger for at ansatte får den veiledningen og opplæringen som er nødvendig, eller mulighet til å ta utdanning som gjør at de er kvalifiserte for oppgaven.

I 2023 vil vi få en ny opplæringslov som skal erstatte dagens opplæringslov. Dagens opplæringslov ble vedtatt i 1998, og det er nå behov for å gjøre flere endringer. Opplæringslovutvalget har vurdert behovet for regulering av grunnopplæringens område, og har kommet fram til at dagens opplæringslov med forskrifter på mange måter er et velfungerende regelverk, men at det også er utfordringer med dagens regelverk.





Å arbeide med barn og unge med særskilte behov

Alle elever har rett til tilpasset opplæring innenfor den ordinære undervisningen. Noen elever får ikke tilstrekkelig utbytte av det ordinære tilbudet, og har dermed krav på spesialundervisning. Antallet elever som mottar spesialundervisning øker i takt med alder og skoletrinn. Det er viktig at kommunene/skolene har de verktøyene de trenger for å kunne kartlegge om barn/elever har dysleksi eller dyskalkuli tidlig i utdanningsløpet.

Barn med behov for særskilt tilrettelegging trenger gjerne flere ansatte med ulik yrkesbakgrunn rundt seg for å få et godt tilbud. Ifølge opplæringsloven er det de samme formelle kravene til de ansattes kompetanse for spesialundervisning som det er for den ordinære opplæringen. Det er altså den som er ansatt i en undervisningsstilling som har ansvaret for opplæringen, mens andre yrkesgrupper kan bistå i opplæringen dersom de får nødvendig veiledning. Tilstrekkelig bemanning er en forutsetning for å gi elevene en god skoledag.

«Det er viktig at kommunene/skolene har de verktøyene de trenger for å kunne kartlegge om barn/elever har dysleksi eller dyskalkuli tidlig i utdanningsløpet.»

Det er stor variasjon i behovene til barn som trenger særskilt tilrettelegging, og det er stor variasjon i hvordan kommunene og den enkelte arbeidsplass organiserer tilbudet. Dette er en gruppe barn med et særlig behov for trygge og forutsigbare rammer, og gode relasjoner til de som er rundt dem.

Kommunen må organisere dette arbeid i tett dialog med PP-tjenesten og ressursteamene, som sikrer at de kan anvende sin kompetanse for barnets beste. Ansatte som jobber i PP-tjenesten, ressursteam og i skolen gir tilbakemeldinger om utfordrende arbeidsforhold; tilstrekkelig bemanning, planleggingstid, møtetid og tverrfaglige samarbeid osv.

Kompetanseløftet startet høsten 2020, satsningen skal vare i fem år. Utdanningsdirektoratet har det overordnede ansvaret. Offentlige og private barnehage- og skoleeier skal opparbeide seg nødvendig kompetanse for å ivareta barn og elever med særskilt behov. Kompetansebygging skjer via samarbeidsforumene til Statsforvalterne.

Spørsmål til debatt

- 1** Hvilke utfordringer er det aller viktigst å gjøre noe med?
- 2** Hvilke utfordringer for skoleansatte er det viktigst at Fagforbundet arbeider med?
- 3** Hvordan kan tillitsvalgte arbeide for en best mulig organisering av arbeidet for og med barn som har særskilte behov?



Notater

Medisinhåndtering som arbeidsmiljøutfordring

Enkelte elever trenger legemidler for å kunne delta i undervisningen. Ved noen skoler blir det forventet at ansatte uten helsefaglig utdanning skal gi slike medisiner. Det finnes per i dag ingen bestemmelser i barnehageloven, opplæringsloven eller helselovgivningen som tydelig forankrer ansvaret for legemiddelhåndtering. Rundskrivet peker allikevel på at dette tolkes inn i barnets rett og plikt til skolegang, samt skolefritidsordningens plikt til å yte omsorg og tilsyn. Skolene plikter derfor å yte slik bistand, og det må tas stilling til hvem som kan ivareta oppgaven på en forsvarlig måte. Skoleeier har ansvar for å legge til rette for at medisineringen kan gjennomføres, og at personalet får nødvendig opplæring.

Det er ingen lovfestet plikt for ansatte å bistå med legemiddelhåndtering. Arbeidsgiver har med sin styringsrett ha instruksjonsmyndighet overfor personalet, men denne er ikke absolutt, og man kan reservere seg mot oppgaver som ligger klart utenfor eget arbeidsområde. Det er altså ingenting i veien for at den ansatte kan påta seg å utføre slike oppgaver, men man kan heller ikke pålegges å gjøre det. Den enkelte arbeidstaker har derfor rett til å reservere seg mot å bistå et barn med medisiner, hvis vedkommende ikke føler seg trygg på oppgaven.

Mange av våre medlemmer melder om utfordringer med denne svake lovforankringen. Fagforbundet har ved flere anledninger henvendt seg til myndighetene og krevd at rundskrivet omgjøres til forskrift, og at det er spesielt viktig at de ansattes reservasjonsrett består.

Les mer om medisinering i skolen i rundskrivet «Håndtering av legemidler i barnehage, skole og skolefritidsordning». Erfaringer fra koronatiden viser at det fortsatt er utfordringer knyttet til helserelaterte oppgaver i skolesektoren. Noen medlemmer har opplyst at de har måttet gjennomføre testing av elever som hadde vært i nærkontakt med smittede, for å unngå at eleven måtte gå i karantene.

«Skoleeier har ansvar for å legge til rette for at medisineringen kan gjennomføres, og at personalet får nødvendig opplæring.»



«Forskning viser at mobbing kan ha langtidsvirkende konsekvenser og føre til psykiske og fysiske helseplager langt inn i voksenlivet.»

Alle barn har rett til et trygt og godt oppvekstmiljø!

Alle barn har faktisk en lovbestemt rett til å ikke bli mobbet eller utsatt for krenkelser i barnehage og skole/SFO. Forskning viser at mobbing kan ha langtidsvirkende konsekvenser og føre til psykiske og fysiske helseplager langt inn i voksenlivet. I ytterste konsekvens kan det virke negativt inn på yrkesdeltakelse, og føre til varig økonomisk og sosialt utenforskap.

For at voksne skal kunne ta sitt ansvar må de forstå hva mobbing er, og være trygge i sin rolle. De må kjenne signalene de skal se etter, og vite hva de skal gjøre når de blir vitne til mobbing. For å bekjempe mobbing kreves det kunnskap og involvering. Alle voksne på barn og unges arena må ha tilstrekkelig kompetanse. Alle yrkesgrupper må involveres for å skape gode og trygge miljøer. Dette gjelder for alle våre sektorer. Det må skapes gode rutiner for kompetanseheving og håndtering av saker på den enkelte arbeidsplass. Alle må vite om disse og kjenne eierskap til dem. Et godt arbeidsmiljø preget av faglig fellesskap, samhold og kontinuitet er nøkkelfaktorer i arbeidet. Fagforbundets arbeid mot mobbing henger derfor tett sammen med vår politiske plattform.



Fagforbundet er en av partnerne i «Partnerskap mot mobbing». Sammen med de andre partnerne har vi forpliktet oss til en rekke tiltak for å redusere forekomsten av mobbing i barnehager, skoler og fritid. Vi må også jobbe for en helhetlig oppvekstpolitikk som reduserer sosial ulikhet, og styrker laget rundt barnet. Barnas psykososiale miljø henger tett sammen med de voksnes arbeidsmiljø. Vårt arbeid mot mobbing er derfor både en yrkesfaglig og en yrkespolitisk sak.

Barnehageloven og opplæringsloven har begge kapitler som lovfester barnas rett til gode psykososiale miljø. Det følger med en aktivitetsplikt som dikterer de ansattes plikt til å forebygge, avdekke og bekjempe mobbing. Det er voksnes ansvar at barn og unge opplever trygghet og omsorg i barnehage, skole og fritid. I opplæringsloven gjøres dette til en individuell rettighet med tilhørende klageadgang. Rettigheten er knyttet til elevens subjektive opplevelse av å ha blitt utsatt for krenkelse. I ytterste konsekvens kan skoleeier, skolen, skoleleder og ansatte straffeforfølges ved grove brudd på aktivitetsplikten.



Tverrfaglig samarbeid

Fagforbundet har vært opptatt av å løfte enkeltfagene, samtidig som vi vil bygge sterke lag på tvers av yrker og utdanningsgrupper. Det er bred politisk enighet om at tverrfaglighet og samarbeid på tvers er nødvendig for å løse både små og store oppgaver i samfunnet. Samtidig organiserer vi tjenestene hver for seg, med hver sine klart definerte oppgaver, økonomi, målsettinger og rapporteringskrav. Tjenestene har ulike mandat og bemannes av fagfolk med ulike utdanninger, fagspråk og arbeidskulturer. Det er få felles arenaer og møteplasser. Man har kanskje lite kjennskap til andre tjenester og tilbud, og vet derfor ikke hvordan andres kompetanse og tiltak kunne bidratt til å løse oppgavene man selv har ansvar for.

«Det er bred politisk enighet om at tverrfaglighet og samarbeid på tvers er nødvendig for å løse både små og store oppgaver i samfunnet.»

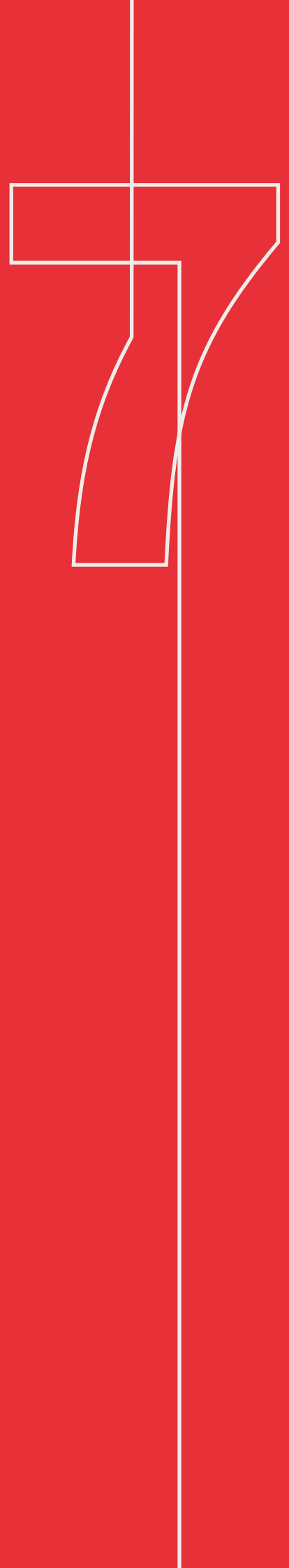
Forskning peker på behovet for tydelig ledelse på området. Ansatte må oppleve at de kan avsette tid til å samarbeide på tvers. Det kan være krevende å se andre måter å arbeide på. Det er ikke alltid enkelt å finne tid og ressurser til å prioritere samarbeid på tvers når det ikke er tydelig definert rom for dette i arbeidshverdagen. Silotenkning preger sektorene fra topp til bunn – fra departementene og helt ned til tjenestene i kommunene og den enkelte arbeidsplass. Hvis vi skal lykkes med å få til godt tverrfaglig samarbeid må Fagforbundet derfor jobbe på alle nivå – fra det lokale og opp til det nasjonale.

Spørsmål til debatt



- 1** Hvordan kan ansattes behov for kompetanse og trygghet i arbeidet sikres?
- 2** Hva skal være Fagforbundets viktigste prioritering i arbeidet mot mobbing i barnehage, skole og fritid?
- 3** Hva bør Fagforbundet prioritere i arbeidet med å få til et bedre tverrfaglig samarbeid på den enkelte arbeidsplass og generelt i forvaltningen?

Notater



Avslutning

Kjør debatt!

Du har nå vært gjennom yrkesseksjonens debattheft, som skal danne utgangspunktet for yrkesfaglig og yrkespolitisk arbeid i neste periode. Et debattheft er et øyeblikksbilde, og vil ikke klare å favne alle yrker, alle utfordringer eller alle muligheter. Forhåpentligvis er du blitt litt engasjert, kanskje litt irritert, og motivert for videre arbeid med gode fagforeningskamerater.

På bakgrunn av diskusjoner i fagforeningene skal nye hovedlinjer meisles ut. Hovedlinjene kan si noe om hvilket nivå arbeidet skal skje på. Det er ulike oppgaver på ulike nivå, men ideelt sett skal en se den røde tråden fra sentralt hold til plasstillitsvalgte.

Fagforbundets prinsipp og handlingsprogram er overordnet yrkesseksjonens hovedlinjer – men de skal dra i samme retning. Hovedlinjer bør være litt generelle, slik at det ikke gjelder ett yrke, eller et veldig avgrenset fagområde, men gjerne klare i bestillingen/beskrivelsen. Det skal ikke være enkeltstående tiltak, men peke ut retningen.

Eks. yrkesseksjonen skal arbeide for økt innflytelse på kulturpolitikken.

Da må hver enkelt fagforening/yrkesseksjon sammen med yrkesseksjonen i forbundsregionen og nasjonalt konkretisere og operasjonalisere dette. Hva har vi i dag? Hva må til? Hvilke alternativer har vi? Og ikke minst; hva kan vi være fornøyde med? Hvordan kan vi se at det vi gjør har hatt en effekt? Det er viktig å se for seg hvordan samfunnet, eller arbeidsplassen, vil se ut når målet er nådd.

Det er ikke alltid så lett å diskutere områder en ikke kjenner til selv. Der hvor de fleste i styret kommer fra oppvekstsektoren kan det være liten kjennskap til kirke- og kulturområdet. Hva med å legge møtet til for eksempel biblioteket, og invitere medlemmer som jobber der til å fortelle fra sin hverdag? Vi liker å snakke om jobben vår til folk som er interesserte, og kanskje kan det gi flere aktive medlemmer.

Yrkesseksjonens hovedlinjer må være kjent av alle tillitsvalgte – slik at alle vet hva yrkesseksjonskonferansen har vedtatt.

Seksjonsstyret og yrkesseksjonslederne har sammen med administrasjonen ansvaret for å bringe arbeidet framover, slik at vi ved neste seksjonskonferanse, i 2025, kan se resultatene.

Omtanke · Solidaritet · Samhold

Vil du bli medlem i fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**



FAGFORBUNDET